



VKKJ

Verbund Kommunaler Kinder- und Jugendhilfe
Eigenbetrieb der Stadt Leipzig

Wir machen Mut!

Reflexionsbericht

■ **zum 6. Frauenförderplan
des Eigenbetriebes VKKJ**

Stand: 31.12.2021



Verband Kommunaler Kinder- und Jugendhilfe
Eigenbetrieb der Stadt Leipzig

Impressum

 **Verband Kommunaler Kinder- und Jugendhilfe (VKKJ)**
Eigenbetrieb der Stadt Leipzig

Ute Ohme
Frauenbeauftragte
Zschochersche Str. 48
04229 Leipzig (Elster-Passage, Aufgang A)

Tel.: 0341-123 3588
E-Mail: frauenbeauftragte-vkkj@leipzig.de

Homepage: www.vkkj.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
1.1	Allgemeine, gesetzliche Informationen zum Frauenförderplan des VKKJ sowie Erreichbarkeit der Frauenbeauftragten	4
2	Struktur und Angaben zu Bediensteten und Führungskräften des VKKJ	4
2.1	Angaben zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wohngruppen des VKKJ	5
2.2	Angaben zu Führungskräften im VKKJ.....	6
3	Umsetzung Ziele und Maßnahmen	6
3.1	Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	6
3.2	Stärkung der familienfreundlich gendersensiblen Unternehmensstruktur	7
3.3	Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Fachkräftegewinnung.....	7
3.4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten.....	8
3.5	Kontakt während der Elternzeit und Wiedereinstieg	8
3.6	Beschwerdemanagement.....	9
3.7	Fortbildungen	9
4	Fazit	10
	 <i>Anlage 1 - Verhaltenskodex.....</i>	 <i>12</i>

1 Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein wichtiger Bestandteil für das Personalmanagement des VKKJ zur weiteren Umsetzung der Maßnahmen aus dem Frauenförderplan zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von der Gleichstellung profitieren nicht nur Frauen mit Familienaufgaben. Frauen, aber auch Männer legen mittlerweile genauso viel Wert auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Sie in den wichtigen Aufgaben von Kindererziehung oder Pflege zu unterstützen und dies gut mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen, hilft dem Arbeitnehmer sowie dem Arbeitgeber.

Die Gesellschaft wird vielfältiger- und damit auch die Situation der Mitarbeitenden. Diese Vielfalt der Lebensmodelle braucht eine flexible Personalpolitik, die nicht nur das Modell des männlichen Familienernährers vor Augen hat.

Ein wichtiger Teil des Frauenförderplanes ist die Erhebung der Geschlechterverteilung in der Struktur der Bediensteten nach verschiedenen Aspekten. Es werden Daten zum Personalstand nach Funktionsebenen, nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung, zu Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Stellenbesetzungen sowie zu Fortbildungen ausgewertet.

1.1 Allgemeine, gesetzliche Informationen zum Frauenförderplan des VKKJ sowie Erreichbarkeit der Frauenbeauftragten

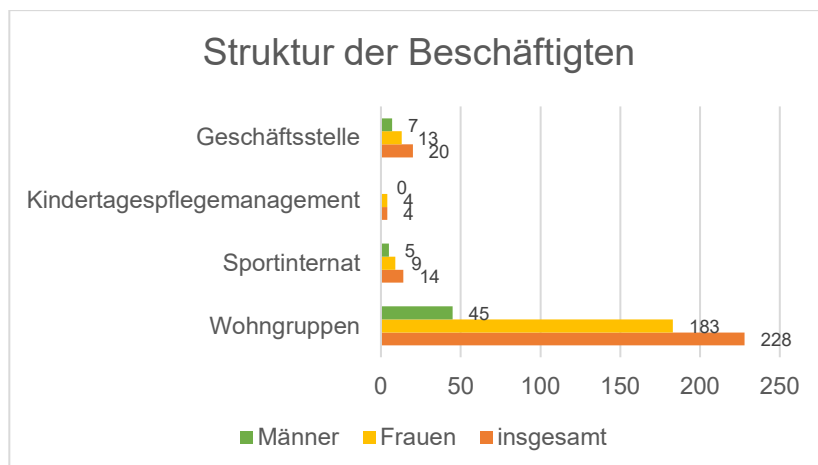
Der VKKJ erstellt seit 2001 alle 4 Jahre einen Frauenförderplan nach sächsischen Frauenförderungsgesetz § 4 Abs. 1.

In Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung, Verwaltung, Personalrat und Frauenbeauftragte wurde nun bereits der 6. Frauenförderplan des VKKJ erarbeitet und konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung und Unterstützung in Bezug auf Pflege, Familie und Beruf, Schwangerschaft und Elternzeit, Fortbildung sowie Stellenbesetzung im VKKJ verankert. Die Frauenbeauftragte wird aktiv in alle relevanten Entscheidungsprozesse und Maßnahmen eingebunden. Die Rolle, Funktion und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten ist allen Beschäftigten des VKKJ bekannt.

Gleichzeitig wurde auf der Homepage des VKKJ die Rubrik „Frauenbeauftragte des VKKJ“ eingerichtet mit Kontaktdaten sowie deren Erreichbarkeit. Ebenfalls besteht die Möglichkeit auf verschiedene Informationen zur Pflege, Familie, Beruf, Schwangerschaft, Mobbing und Kinderbetreuung zurück zu greifen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugang zu diesen Daten und können sich bei Notwendigkeit vertrauensvoll auch an die Frauenbeauftragte wenden.

2 Struktur und Angaben zu Bediensteten und Führungskräften des VKKJ

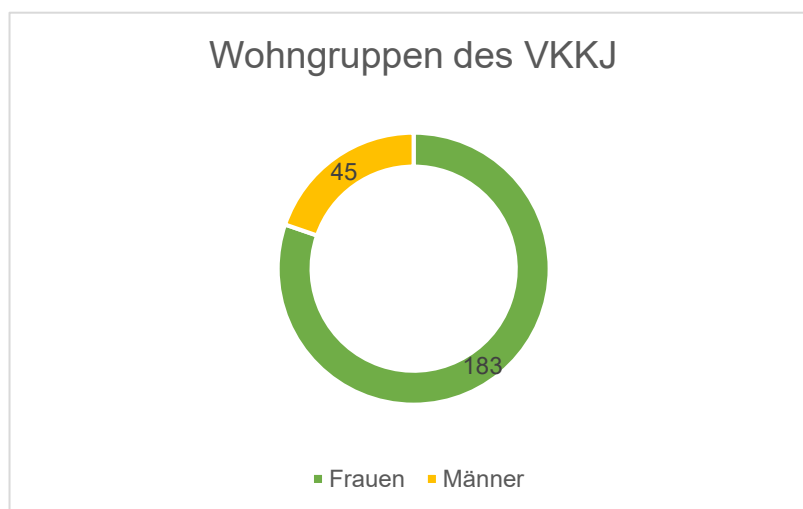
Zum Stichtag 31.12.2021 hat der VKKJ 266 Beschäftigte, davon sind 209 Frauen und 57 Männer. Davon arbeiten 183 Mitarbeiterinnen und 45 Mitarbeiter in den 18 Wohngruppen. 9 Frauen und 5 Männer im Sportinternat, 4 Mitarbeiterinnen im Kindertagespflegemanagement und 13 Mitarbeiterinnen und 7 Mitarbeiter in der Geschäftsstelle einschließlich der Betriebsleitung, die sich aus der Betriebsleiterin, der Verwaltungsleiterin und dem pädagogischen Leiter zusammensetzt.



2.1 Angaben zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Wohngruppen des VKKJ

Die Frauen im VKKJ nehmen den größten Teil des Personals ein. In Bezug auf die Tätigkeit im Schichtdienst in den einzelnen Wohngruppen des VKKJ, kommt hier eine besondere Rolle der Organisation der betrieblichen Belange und Familie zum Tragen.

Die folgende Abbildung zeigt wieviel Frauen und Männer zum Stichtag 31.12.2021 im VKKJ tätig waren.

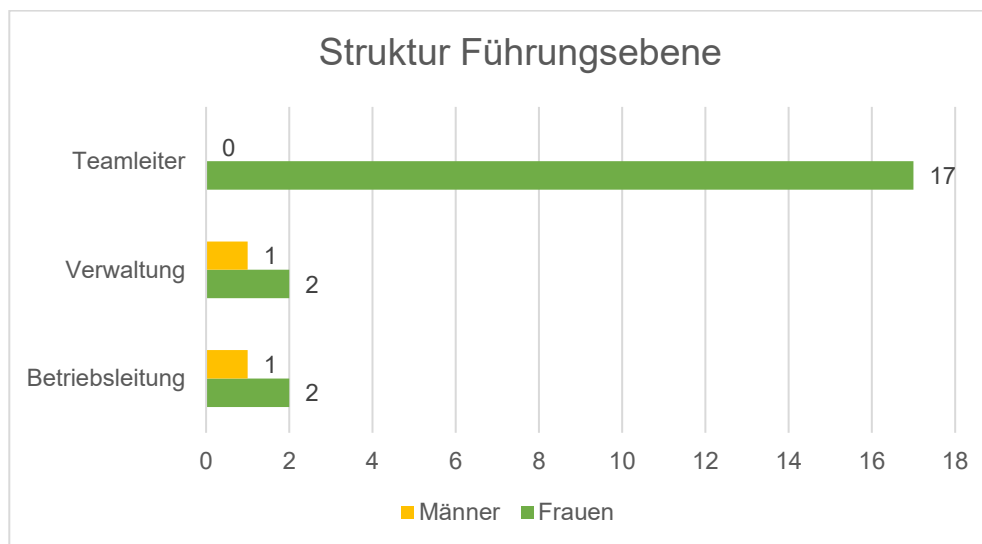


Anzumerken ist, dass für die Berechnung der Mitarbeiterkapazität (VzÄ) die Gesamtarbeitszeit zu Grunde gelegt wird, aber zur tatsächlichen Anzahl der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den einzelnen Bereichen erfolgt keine Angabe. Günstig für eine optimale Besetzung mit Personal wäre anzustreben die Mitarbeiterkapazität an der Anzahl der Personen festzumachen. Somit könnte noch besser auf die Belange von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, besonders im Schichtbetrieb in unseren Wohngruppen eingegangen werden und dies wäre für alle Beteiligten von Vorteil.

2.2 Angaben zu Führungskräften im VKKJ

Im VKKJ sind Frauen in allen Ebenen, also auch auf Entscheidungs- und Leitungsebene vertreten. Somit fließen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, Lebenswirklichkeiten und Bedürfnisse von Frauen und Männer in die Arbeit ein.

Die nachfolgende Grafik stellt die geschlechterspezifische Struktur der Leitungsebene dar. Die Besetzung dieser Stellen erfolgte zu 91% mit Frauen.



3 Umsetzung Ziele und Maßnahmen

Die im Frauenförderplan des VKKJ ausgewiesenen Maßnahmen werden kontinuierlich um- und fortgesetzt. Alle Verantwortlichen sind bestrebt gemeinsam an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten zu arbeiten. Dazu sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgerufen sich in diesen Prozess aktiv mit Vorschlägen und Ideen einzubringen.

3.1 Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden zukünftig eine immer wichtigere Rolle einnehmen. Einen Überblick über die Maßnahmen dazu wurden in unserem 6. Frauenförderplan verankert. Um diesen Anspruch gerecht zu werden, hat der VKKJ eine Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit geschlossen.

Jedes Team erstellt einen Dienstplan 4 Wochen im Voraus, so dass Vorschläge und Wünsche der Kolleginnen/Kollegen berücksichtigt werden können unter Gewährleistung des laufenden Dienstbetriebes. Somit kann jedes Team auf die Belange der einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eingehen.

Auch durch die Einführung flexibler Arbeitszeiten und die Möglichkeit des Homeoffice in besonderen Situationen konnte die Familienfreundlichkeit gesteigert werden. Dazu wurde eine entsprechende Dienstvereinbarung gemeinsam erarbeitet, die allen Beschäftigten des VKKJ zugänglich ist.

Auf der Homepage des VKKJ können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren zu Ihren Pflichten aber auch zu Ihren Rechten in Bezug auf Pflege, Familie und Beruf sowie zu anderen berufsrelevanten Themen. Die Seite der Frauenbeauftragten ist mit den unterschiedlichsten Broschüren, Flyern und Anträgen zur Schwangerschaft, Pflege und Beruf gestaltet worden und wird stetig aktualisiert. Neue Informationen zu den unterschiedlichen Themen werden zeitnah eingestellt.

Die enge Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement des VKKJ ist von großen Vorteil, sodass auch dort bei Anfragen der Beschäftigten bestimmte Materialien ausgereicht bzw. zur Verfügung gestellt werden können.

3.2 Stärkung der familienfreundlich gendersensiblen Unternehmensstruktur

Der VKKJ hat eine Empfehlung zur gendergerechten Sprache erarbeitet, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren, zu informieren und Vorurteile abzubauen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann diese Richtlinie einsehen.

Die Beschäftigten des VKKJ haben die Möglichkeit sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen und Position zur Gleichbehandlung zu beziehen. In dem Ordner für Dienstanweisungen ist diese Empfehlung verankert. Aufklärung ist dabei ein wichtiger Bestandteil, aber auch die Umsetzung durch alle Beschäftigten nach dem Verhaltenskodex des VKKJ.

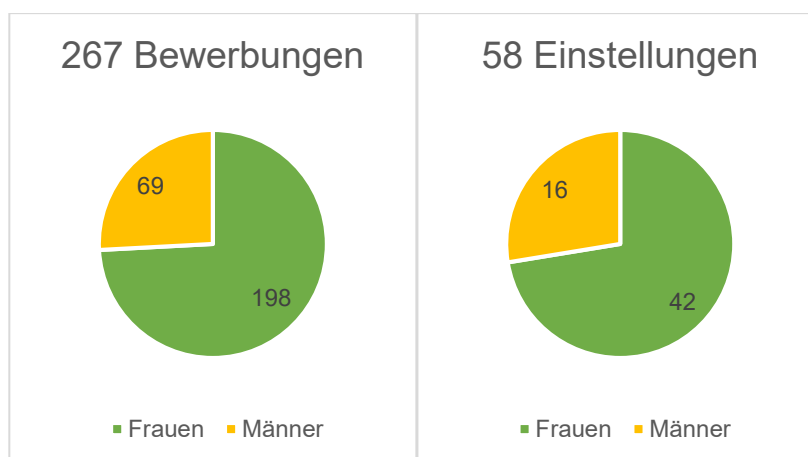
3.3 Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Fachkräftegewinnung

Auf Grund der Problemlage des Fachkräftemangels entwickelte der VKKJ ein Konzept zur Gewinnung und Sicherung von sozialpädagogischen Fachkräften. Gemeinsam mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten erarbeitete die Betriebsleitung Maßnahmen zur Verbesserung der Attraktivität von Arbeitsplätzen und Personalentwicklungsmöglichkeiten.

Zum Stichtag 31.12.2021 waren insgesamt 60 Stellenausschreibungen für nachfolgende Stellen zu verzeichnen wie z.B. sozialpädagogische/heilpädagogische Fachkräfte, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Sachbearbeiter/innen der Verwaltung, Teamleiter/innen, Fachbereichsleiter/innen und Public Relation Projektmanager/innen. Insgesamt bewarben sich 267 Personen im VKKJ.

Die Bewerberlage dazu gliederte sich in 198 weibliche und 69 männliche Bewerberinnen und Bewerber. Von den 267 Personen, die sich bewarben, konnten 42 Frauen und 16 Männer im VKKJ eingestellt werden (s. Abb. Stellenbesetzung).

Aus der großen Bewerberanzahl verblieben letztendlich 22% zur Einstellung. Grund hierfür war, dass der Arbeitsmarkt vielfältige Stellenausschreibungen für soziale Berufsgruppen vorhält.



Die Möglichkeit der Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen wurde der Frauenbeauftragten stets zugesichert.

3.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten

Durch flexible Arbeitszeitregelungen werden die Beschäftigten durch den VKKJ unterstützt. Bei Bedarf sollen entsprechende Arbeitszeiten ermöglicht werden, dazu gehören auch Teilzeitangebote oder Tagarbeitsplätze. Mit Bezug auf die Familienfreundlichkeit arbeitet der VKKJ kontinuierlich an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und hat im Berichtsjahr insgesamt 19 Tagarbeitsplätze in 11 stationären Angeboten geschaffen. Die Erweiterung der Arbeitsfelder zur Schaffung von Tagarbeitsplätzen (Eingliederungshilfe im Kontext Schule gem. § 35a SGBVIII) fließen hier mit ein. Zu den geschaffenen Tagarbeitsplätzen gab es außerdem noch zusätzlich 4 weitere Nachfragen.

Ein weiterer Ausbau von diesem Angebot muss aber im Kontext mit den Belangen des jeweiligen Betreuungssettings stehen. Nach Abwesenheit durch Elternzeit wird die Rückkehr in das bisherige Aufgaben- und Tätigkeitsfeld garantiert. Diese Maßnahme gilt nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht nur für Frauen. Diese Regelung hat sich bewährt und daran ist fest zu halten.

3.5 Kontakt während der Elternzeit und Wiedereinstieg

Eine aktive Kontaktpflege zu den Beschäftigten, die längere Zeit abwesend sind, fördert die Zugehörigkeit zum VKKJ. Das ist eine wichtige Voraussetzung für den erfolgreichen Wiedereinstieg. Im Berichtsjahr haben von 33 Beschäftigten in Elternzeit 6 Mitarbeiterinnen und 5 Mitarbeiter anschließend die Arbeit im VKKJ wiederaufgenommen. Telefonate, E-Mails, Fortbildungsangebote aber auch Besuche in den jeweiligen Einrichtungen führten u. a. dazu, dass die Beschäftigten aus der Elternzeit den Arbeitgeber VKKJ schätzen gelernt und ihre Tätigkeit wiederaufgenommen haben.

Corona bedingt mussten die persönlichen Kontakte auf ein Mindestmaß reduziert werden. Hier besteht noch Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Arbeitgeberattraktivität. Die transparente Kommunikation von Informationen ist noch ausbaufähig und muss intensiviert werden.

3.6 Beschwerdemanagement

Der VKKJ hat in Bezug auf Beschwerden und Mobbing im Arbeitsalltag verschiedene Ansprechpartner installiert. Hier stehen nicht nur die Betriebsleitung, sondern auch der Personalrat und die Frauenbeauftragte als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an die aufgeführten Anlaufstellen wenden. Durch die unterschiedlichen Beschwerdestellen ist der VKKJ gut aufgestellt.

In allen Einrichtungen des VKKJ sind die jeweiligen Ansprechpartner bekannt und mit Telefonnummern hinterlegt. Die verschiedenen Beratungsangebote sind aufgeführt und in den unterschiedlichen Funktionen erläutert, um Transparenz und Sicherheit für die Betroffenen herzustellen.

Jeder Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei den betrieblichen Ansprechpartnern zu beschweren bzw. beraten zu lassen. Die Beratung ist vertraulich und schützt die Anonymitätswünsche der Betroffenen. Es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen. Alle am Verfahren beteiligten Personen sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen. Unbeteiligte Beschäftigte werden aufgefordert, bei Fehlverhalten jeglicher Art nicht wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen.

Im Berichtsjahr haben 2 Mitarbeiterinnen sowie ein gesamtes Team die Möglichkeit der Beschwerde in Anspruch genommen. Dazu fanden telefonische sowie zeitnahe persönliche Gespräche statt. Themen wie Gleichbehandlung, Arbeitszeit und Unstimmigkeiten mit Teamleitung wurden in vielen Gesprächen bearbeitet und gemeinsam konstruktive Lösungen für alle Beteiligten gefunden.

Deutlich wird, dass die Beschäftigten es gut finden, dass es unterschiedliche Ansprechpartner für ihre Belange gibt. Zukünftig sollte hier die Beachtung der Gleichberechtigung noch mehr in den Fokus rücken, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des VKKJ noch besser gerecht zu werden. Verschiedene Ansichten bzw. Wahrnehmungen sollten objektiver betrachtet werden und der gemeinsame Konsens für alle Beteiligten zielführend sein. Die eigene Reflexion spielt dabei eine große Rolle und daran muss weiterhin gearbeitet werden. Die Bereitschaft auch andere Meinungen zu zulassen, ist wichtiger Bestandteil und sollte bei den entsprechenden Gesprächen Gehör finden und bei der Umsetzung der Lösungen beachtet werden.

Die Personalvertretung des VKKJ spielt dabei eine große Rolle. Auch hier werden Beschwerden bearbeitet und gemeinsam mit allen Beteiligten konstruktive Lösungen gefunden. Im Berichtswesen des Personalrates werden diese extra ausgewiesen.

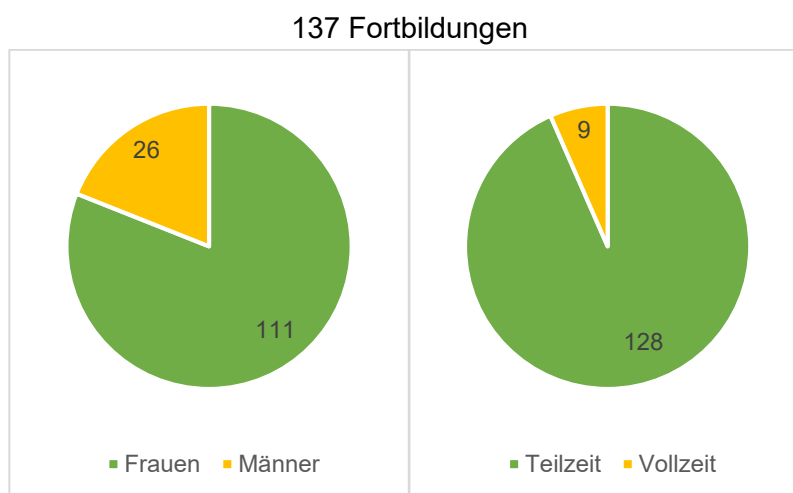
3.7 Fortbildungen

Die 266 Beschäftigten, unabhängig ob Vollbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte, können Fortbildungen jeglicher Art absolvieren. Dieses Angebot wurde im Berichtsjahr rege genutzt. Insgesamt nahmen 137 Beschäftigte die Angebote zu Fortbildungen wahr, davon 111 Frauen und 26 Männer. Von den 137 fortgebildeten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter waren 128 in Teilzeit beschäftigt (s. folgende Abb.).

Die rege Inanspruchnahme an Fortbildungsangeboten zeigt, dass die Beschäftigten des VKKJ an einer hohen qualitativ anspruchsvollen Wissenserweiterung interessiert sind.

Der VKKJ fördert die Möglichkeit von fachlicher, politischer Weiterbildung und Qualifikation. Interne Personalentwicklungsmaßnahmen wie z. B. Systemisches Arbeiten, Grundlagen der Traumapädagogik, PART-Deeskalationstraining, Fahrsicherheitstraining werden durch den VKKJ angeboten. Inhouse- und Multiplikatorenschulungen zu den Themen der pädagogischen Diagnostik und präventiven Förderung der inklusiven und chancengerechten Erziehung und Teilhabe wurden durchgeführt.

Unterstützung gab es ebenfalls bei der berufsbegleitenden Fortbildung zum Rettungsschwimmer/innen oder Praxisanleiter/innen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Zusätzlich nahmen 14 Beschäftigte, 11 Frauen und 3 Männer des VKKJ die Bildungsurlaubstage in Anspruch und 1 Mitarbeiter absolvierte eine berufsbegleitende Fortbildung. Der VKKJ ermöglichte jedem Beschäftigten in Absprache mit dem jeweiligen Team Fortbildungen jeglicher Art in Anspruch zu nehmen.

4 Fazit

Der VKKJ ist bestrebt die Maßnahmen und Ziele des 6. Frauenförderplan konsequent weiterhin umzusetzen. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit sich an der Umsetzung zu beteiligen. Der partnerschaftliche Umgang mit der Betriebsleitung und dem Personalrat ist fortzuführen, um die Interessen aller Beschäftigten im VKKJ zu vertreten. Die Ansprechpartner für Beschwerden und Mobbing im Arbeitsalltag haben sich etabliert und können von den Beschäftigten angenommen werden. Die Gespräche werden auf Augenhöhe und vertraulich geführt. Der Verhaltenskodex des VKKJ bildet dazu das Fundament (Anlage 1).

Das Beschwerdemanagement versucht die Beschäftigten zu ermuntern, ihre persönlichen Wertungen zu äußern und Kritik zu üben sowie Anregungen einzubringen. Auch wenn Kritik auf direktem Weg im persönlichen Gespräch besprochen werden kann, sollte es auch die Möglichkeiten für anonyme Meinungsäußerungen geben, denn nicht jeder traut sich seinen Unmut öffentlich kund zu tun oder fürchtet um die Sachlichkeit des Gespräches.

Auf der anderen Seite haben die Kritisierten die Chance, die Beschwerde(n) in Ruhe zu verarbeiten, Argumente zu sammeln und gemeinsam mit Kollegen/innen und Netzwerkpartnern konstruktive Lösungen zu entwickeln, aber auch Grenzen der Machbarkeit aufzuzeigen. In Bezug auf die Anonymität sollte mit allen Beteiligten über eine gute Form der Umsetzung nachgedacht werden.

Somit profitieren auch die Einrichtungen und das Personal von einem professionellen Beschwerdemanagement. Die Auswertung aller eingegangenen Beschwerden ist die Grundlage für zukunftsorientierte Lösungen, Mitarbeiterzufriedenheit und unter anderem das Verbleiben der Mitarbeiter/innen im VKKJ.

Die Kontaktpflege während der Elternzeit sollte durch die einzelnen Teams fortgeführt werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Einstieg nach der Elternzeit weiterhin zu erleichtern. Das Angebot der Tagarbeitsplätze sollte weiterhin geprüft werden und wenn den Belangen des jeweiligen Betreuungssettings nichts entgegensteht, sollten weitere Plätze geschaffen werden. Die VKKJ Homepage wird überarbeitet und auch die Seite der Frauenbeauftragten erhält ein neues modernes Layout.

Damit haben alle Beschäftigten des VKKJ weiterhin die Möglichkeit sich über aktuelle Themen auf dieser Seite zu informieren und ggf. Beratung in Anspruch zu nehmen. Vierteljährliche Treffen mit der Betriebsleitung sind fortzuführen und dienen dem Austausch aller betrieblichen Belange sowie der konsequenten Umsetzung des Frauenförderplanes.













Verhaltenskodex

für die Beschäftigten im VKKJ



Verbund Kommunaler Kinder- und Jugendhilfe
Eigenbetrieb der Stadt Leipzig

Wir machen Mut!

-  Wir schützen die Rechte der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und jungen Menschen, bieten ihnen einen sicheren Platz zum Aufwachsen und fördern die individuellen Handlungsmöglichkeiten und Zukunftsperspektiven.
-  In unserer pädagogischen Arbeit betrachten wir die professionelle Nähe als die Grundlage einer erfolgreichen Bindungs- und Beziehungsarbeit. Unser tägliches Handeln ist geprägt von verlässlicher Zugewandtheit, Wertschätzung und Präsenz. So sind wir stets als kontinuierliche Interaktionspartner erkennbar und erreichbar.
-  Unsere professionelle Beziehungsgestaltung ist geprägt von einem angemessenen Ausbalancieren der Nähe und Distanz. Das feinfühlig Wahrnehmen von Bedürfnissen in Verbindung mit einem grenzwahrenden Umgang ist uns insbesondere in sensiblen Situationen mit Körperkontakten wichtig.
-  Innerhalb eines respekt- und würdevollen Miteinanders bewahren und fördern wir die Privat- und Intimsphäre der uns anvertrauten Schützlinge.
-  Wir richten uns an den Grundsätzen der gewaltfreien Kommunikation aus und pflegen einen auf den Alters- und Entwicklungsstand ausgerichteten Sprachgebrauch. Unser Verhalten und unser Erscheinungsbild trägt einer sicheren, gewaltfreien und nicht sexualisierenden Atmosphäre bei.
-  Bei Ausflügen mit gemeinsamen Übernachtungen treffen wir entsprechende Schutzvorkehrungen zur Gewährleistung der Aufsichtspflicht mittels einer alters-, geschlechts-, entwicklungspezifischen Unterbringung sowie der Trennung zwischen dem Personal und den jungen Menschen.
-  Im Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken sind wir uns unserer Verantwortung und Vorbildwirkung bewusst und fördern altersgerechte Medienkompetenzen entsprechend des Entwicklungsstandes.
-  Durch präventive Aufklärungsarbeit sensibilisieren wir die Heranwachsenden für die Vorteile und Gefahren einer sich ständig verändernden medialen Welt und kooperieren mit den Eltern und Bezugspersonen hinsichtlich ihrer Erziehungsverantwortung.
-  Im steten Abgleich zur Angemessenheit pflegen wir einen reflektierten Umgang mit Vergünstigungen und Geschenken im Kontext der Arbeitsbeziehung zu den jungen Menschen. Wir benutzen Geschenke weder zur Bevorzugung noch als emotionales Druckmittel.
-  Die durch uns eingeleiteten erzieherischen Konsequenzen stehen immer im Zusammenhang mit dem Verhalten des jungen Menschen und müssen pädagogisch angemessen, nachvollziehbar, transparent sowie unmittelbar erfolgen.
-  Unsere klare Grenzziehung schließt immer unsere Wertschätzung und Mitmenschlichkeit ein. Wir setzen uns aktiv, eindeutig und offen für den Kinderschutz und gegen Gewalt, entwürdigende Handlungen sowie geringschätzige Konsequenzen und Bestrafungen ein.
-  Wir leben eine offene und transparente Fehlerkultur und sprechen die Übertretung von Verhaltensregeln untereinander verantwortungsbewusst an. Jegliche Kritik und Konflikte nehmen wir ernst, kommunizieren Rückmeldungen klar sowie zeitnah und betrachten diese Prozesse als Schlüsselsituationen.

